

Era transformasi digital yang kompleks dan cepat berubah, organisasi dituntut untuk tidak hanya mampu mengejar teknologi baru, tetapi juga memastikan efisiensi dalam memanfaatkan aset dan proses yang telah dimiliki. Buku ini mengawali pembahasan dengan menekankan pentingnya eksplorasi inovasi teknologi sebagai dasar penciptaan nilai baru, disertai eksploitasi sumber daya yang ada secara strategis. Transformasi yang berkelanjutan tidak akan berhasil tanpa fleksibilitas struktur organisasi dan birokrasi yang mendukung kolaborasi lintas fungsi serta keberanian dalam mengelola risiko yang melekat dalam proses inovatif.

Buku ini juga menyoroti peran penting manusia dalam perubahan digital. Pengembangan talenta digital, pembentukan digital mindset, dan strategi pelatihan seperti reskilling dan upskilling menjadi elemen krusial untuk menjembatani kesenjangan kompetensi. Selain itu, organisasi masa depan dituntut untuk aktif dalam mengelola ekosistem digital yang terbuka dan kolaboratif dengan mitra eksternal seperti startup, vendor teknologi, dan institusi riset. Di tengah ancaman disrupsi teknologi yang semakin tak terhindarkan, kecepatan adaptasi dan ketangguhan organisasi menjadi penentu kelangsungan. Oleh karena itu, kecepatan dalam pengambilan keputusan berbasis data dan kecerdasan buatan menjadi keunggulan kompetitif yang tak bisa ditawar.

Keseluruhan isi buku ini berpuncak pada satu kunci utama: kepemimpinan ambidextrous. Pemimpin digital masa kini harus mampu menjalankan dua hal yang tampak bertolak belakang secara bersamaan—eksplorasi dan eksploitasi. Mereka harus berpikir strategis, memfasilitasi kolaborasi lintas divisi, mendorong eksperimen digital, namun tetap menjaga keberlanjutan dan efisiensi operasional. Buku ini hadir untuk memberikan panduan konseptual sekaligus praktis bagi para pemimpin, akademisi, dan profesional dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi di tengah arus digitalisasi global. Dilengkapi dengan 12 teori manajemen kontemporer dan puluhan studi kasus global maupun domestik.



DIGITAL LEADERSHIP AMBIDEXTERITY

Strategi Mengelolah Inovasi dan Kapabilitas
Dinamik Perusahaan di Era Disrupsi Teknologi

Dr. Anshar Daud, S.T., M.M., CPM(A), CCPS.

DIGITAL LEADERSHIP AMBIDEXTERITY

**Strategi Mengelola Inovasi dan Kapabilitas Dinamik Perusahaan
di Era Disrupsi Teknologi**

Penulis:

Dr. Anshar Daud, ST, MM, CPM(A), CCPS

Editor:

Dr. Ir. Agunawan, S,Kom, M.Kom., M.Bns.



Penerbit

Nobel Press

2025

UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan Sifat hak cipta Pasal 4

Hak cipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan ekonomi.

Pembatasan Perlindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24 dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar, dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidanakan dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

DIGITAL LEADERSHIP AMBIDEXTERITY

**Strategi Berimbang Mengelola Inovasi dan Kapabilitas
Dinamik Perusahaan dalam Mengarungi Disrupsi Teknologi**

Penulis:

Dr. Anshar Daud, ST, MM, CPM(A), CCPS.

ISBN: 978-623-6939-80-1

Editor:

Dr. Ir. Agunawan, S.Kom, M.Kom., M.Bns.

Cetakan Pertama: Juli 2025

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Hak Cipta 2025, Pada Penulis

Copyright © 2025 by Nobel Press
All Right Reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak
sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

PENERBIT NOBEL PRESS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS NOBEL INDONESIA
Anggota APPTI

Kampus ITB Nobel Indonesia, Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar
<https://nobelpress.nobel.ac.id>

KATA PENGANTAR

Di tengah arus besar revolusi digital yang berlangsung saat ini, organisasi dari berbagai sektor usaha di seluruh dunia menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Disrupsi teknologi hadir begitu cepat, mendobrak batasan-batasan lama dan memaksa banyak organisasi untuk beradaptasi atau tergilas oleh perubahan. Perusahaan-perusahaan raksasa yang dulu menjadi simbol kejayaan bisnis konvensional pun tak luput dari ancaman ini. *Blockbuster*, *Kodak*, hingga *Nokia* menjadi contoh nyata bagaimana kegagalan dalam membaca arah perubahan digital dapat berujung pada runtuhnya eksistensi sebuah organisasi.

Namun, di sisi lain, banyak pula organisasi yang berhasil mengubah ancaman menjadi peluang. Mereka yang sukses bertahan bahkan berkembang di era disrupsi adalah organisasi yang memiliki satu karakteristik utama: kemampuan menjalankan *ambidexterity* secara digital—menggabungkan eksplorasi inovasi baru dengan eksploitasi optimalisasi sumber daya yang ada. Konsep inilah yang kemudian melahirkan istilah yang menjadi fokus utama dalam buku ini "*Digital Leadership Ambidexterity*".

Mengapa Tema Ini Penting?

Tema ini menjadi semakin relevan bukan hanya untuk praktisi bisnis, tetapi juga untuk akademisi, peneliti, hingga mahasiswa di berbagai bidang studi. Dalam konteks bisnis, para pemimpin organisasi kini dituntut bukan hanya mahir mengelola operasi harian, melainkan juga mampu membaca sinyal perubahan teknologi dan berani mengambil langkah inovatif yang penuh risiko. Dunia usaha semakin menyadari bahwa keberhasilan tidak lagi ditentukan oleh skala bisnis semata, melainkan oleh kelincahan dalam merespon perubahan.

Bagi sektor industri, baik itu manufaktur, jasa, pendidikan, maupun pemerintahan, kemampuan mengelola *ambidexterity* menjadi faktor penentu untuk tetap relevan di mata pelanggan dan *stakeholder*. Industri yang dulu sangat stabil kini berubah menjadi medan kompetisi

yang penuh ketidakpastian. Layanan publik pun tak lepas dari tekanan digitalisasi, mendorong institusi untuk bertransformasi lebih cepat.

Sementara itu, di ranah akademik, pembahasan tentang *ambidexterity* telah menjadi topik hangat dalam studi manajemen strategi, inovasi, teknologi informasi, dan kepemimpinan. Mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, atau peneliti yang sedang mengkaji transformasi organisasi, perlu memahami bahwa masa depan kepemimpinan tidak lagi cukup jika hanya mengandalkan satu pendekatan. Pemimpin masa depan adalah mereka yang mampu bermain dalam dua dunia secara bersamaan: dunia eksplorasi dan eksploitasi.

Kebutuhan Akan Pemimpin *Ambidextrous* di Era Digital

Di era digital, perubahan bukan lagi terjadi dalam hitungan tahun, melainkan bulan, bahkan minggu. Perusahaan yang lambat berinovasi bisa dengan mudah kehilangan pangsa pasar yang telah dibangun selama puluhan tahun. Di sinilah peran digital *leaders* menjadi sangat krusial. Seorang pemimpin digital yang *ambidextrous* harus memiliki kepekaan terhadap peluang baru, sekaligus ketegasan dalam menjaga stabilitas proses bisnis yang sudah ada. Mereka harus tahu kapan saatnya "bermain aman" dengan optimalisasi operasional, dan kapan saatnya "mengambil risiko" dengan memasuki area baru yang belum pasti.

Buku ini menawarkan panduan praktis dan teoritis bagi pemimpin yang ingin memahami dinamika tersebut. Dengan merujuk pada berbagai teori organisasi, studi kasus perusahaan global, serta pengalaman empiris, pembaca akan mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana mengembangkan *ambidexterity* dalam konteks digital.

Kontribusi Buku Ini untuk Praktisi dan Akademisi

Bagi praktisi bisnis, buku ini menjadi referensi strategis dalam merancang roadmap transformasi digital. Di dalamnya, pembaca akan

menemukan berbagai model, pendekatan, dan metrik yang dapat langsung diterapkan dalam konteks organisasi masing-masing. Termasuk di dalamnya adalah contoh KPI (*Key Performance Indicators*), kerangka kerja pengukuran *ambidexterity*, serta tips manajemen risiko dalam eksplorasi teknologi.

Untuk kalangan akademisi dan peneliti, buku ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas diskursus tentang *ambidexterity* dengan pendekatan yang lebih aplikatif. Selain itu, buku ini juga bisa menjadi rujukan utama bagi mahasiswa program studi Manajemen, Teknologi Informasi, Sistem Informasi, hingga Psikologi Organisasi yang ingin memahami lebih dalam hubungan antara teknologi, strategi, dan kepemimpinan.

Struktur Buku yang Komprehensif dan Praktis

Secara keseluruhan, buku ini disusun dalam tujuh tema utama yang saling melengkapi dan membentuk satu kesatuan panduan strategis tentang *Digital Leadership Ambidexterity*. Setiap tema mewakili dimensi penting yang harus dipahami oleh organisasi dalam menghadapi transformasi digital yang dinamis.

Tema pertama, membuka pembahasan mengenai Eksplorasi dan Eksploitasi Teknologi Digital. Pada bagian ini, pembaca diajak memahami bagaimana organisasi dapat menjalankan dua aktivitas yang saling melengkapi namun sering kali bertentangan: mencari peluang baru melalui inovasi teknologi (eksplorasi) sekaligus mengoptimalkan aset digital yang sudah ada (eksploitasi). Bab ini memberikan wawasan praktis tentang strategi eksplorasi inovasi serta pendekatan eksploitasi sumber daya untuk menciptakan efisiensi bisnis.

Tema kedua, berfokus pada Fleksibilitas Organisasi dan Adaptasi Struktural. Dalam tema ini, buku mengulas bagaimana organisasi perlu menyesuaikan struktur birokrasi dan desain organisasinya agar lebih lincah, responsif, dan adaptif dalam menghadapi disrupsi teknologi. Pembaca akan menemukan strategi-strategi dalam merancang struktur

organisasi yang fleksibel tanpa mengorbankan kontrol dan koordinasi internal.

Tema ketiga, menggali lebih dalam tentang Manajemen Risiko dan Kecepatan Pengambilan Keputusan di era digital. Transformasi digital tidak lepas dari risiko, baik teknis, finansial, maupun organisasional. Buku ini membahas bagaimana organisasi dapat mengelola risiko inovasi secara efektif sambil tetap mempertahankan kecepatan dalam mengambil keputusan penting. Tema ini menjadi panduan untuk membangun budaya pengambilan keputusan yang cepat namun tetap terukur di tengah ketidakpastian.

Tema keempat, berfokus pada Pengembangan Talenta Digital dan Kapabilitas SDM. Disadari bahwa transformasi digital sejatinya adalah transformasi manusia. Oleh karena itu, buku ini memberikan panduan komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan kapabilitas digital karyawannya. Mulai dari program pelatihan, pembentukan digital *mindset*, hingga pengembangan kompetensi baru yang relevan dengan kebutuhan digital masa depan.

Tema kelima, mengupas tentang Pengelolaan Ekosistem Digital dan Kolaborasi Lintas Fungsi. Buku ini menyajikan strategi untuk membangun dan mengelola kolaborasi, baik di dalam organisasi (lintas fungsi) maupun dengan mitra eksternal dalam ekosistem digital yang lebih luas. Tema ini menekankan pentingnya sinergi antar unit bisnis dan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan dalam menghadapi kompleksitas dunia digital.

Tema keenam, membawa pembaca ke ranah Kepemimpinan Model Bisnis Digital dan Inovasi Berkelanjutan. Di sini, buku membahas bagaimana pemimpin digital dapat merancang, mengarahkan, dan mengembangkan model bisnis yang sesuai dengan tuntutan era digital, sekaligus memastikan keberlanjutan inovasi dalam jangka panjang. Strategi pengembangan model bisnis digital yang inovatif dan berkelanjutan menjadi fokus utama dalam tema ini.

Akhirnya, **tema ketujuh** mengulas tentang Kepemimpinan Digital dan Keunggulan Kompetitif. Sebagai penutup, buku ini menegaskan bahwa keberhasilan *ambidexterity* digital tidak hanya bergantung pada strategi dan sistem, tetapi juga pada kapasitas kepemimpinan. Pemimpin masa depan harus mampu menjadi agen perubahan, penggerak inovasi, serta penjaga daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Dengan struktur yang sistematis dan pendekatan yang praktis, buku ini diharapkan menjadi referensi utama bagi praktisi bisnis, pemimpin organisasi, akademisi, peneliti, serta mahasiswa yang ingin memahami lebih dalam tentang cara membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan unggul di era digital.

Menghadapi Masa Depan dengan Percaya Diri

Melalui buku ini, kami berharap pembaca dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif dan praktis tentang bagaimana menjadi organisasi yang lincah, adaptif, dan inovatif di tengah arus besar digitalisasi. *Ambidexterity* bukan hanya konsep akademis, melainkan kebutuhan nyata yang akan menentukan siapa yang bertahan dan siapa yang tertinggal.

Kami mengajak para pembaca untuk tidak hanya membaca buku ini, tetapi juga menggunakannya sebagai alat refleksi, perencanaan strategis, dan inspirasi perubahan di organisasi masing-masing. Baik Anda seorang CEO, manajer menengah, praktisi HR, dosen, peneliti, ataupun mahasiswa—kami percaya buku ini bisa memberikan perspektif baru yang berguna.

Akhir kata, kami ucapkan selamat membaca, berefleksi, dan bertindak.

Selamat datang di era kepemimpinan digital yang *ambidextrous*!

Makassar, Juli 2025

Penulis

SUMMARY

Digitalisasi sudah bukan sekadar pilihan. Di zaman yang serba cepat dan kompetitif ini, organisasi harus punya dua kaki yang kuat: satu kaki untuk melangkah ke masa depan dengan eksplorasi teknologi, dan satu kaki untuk berdiri kokoh dengan optimalisasi yang sudah dimiliki. Buku *Digital Leadership Ambidexterity* membahas secara mendalam bagaimana cara membangun keseimbangan itu.

Berikut adalah pilar inti buku ini dalam empat pikiran utama—empat ide kunci yang menjadi nyawa dari keseluruhan isi buku, disampaikan dengan bahasa yang sederhana namun tetap penuh makna strategis.

1. Eksplorasi Teknologi: Langkah Berani Menyambut Masa Depan

Eksplorasi dalam konteks digital bukan sekadar mencari-cari teknologi terbaru, melainkan sebuah mentalitas terbuka untuk mencoba hal baru. Organisasi yang berani bereksperimen, menguji, dan bahkan gagal dalam proses eksplorasi biasanya justru yang paling cepat tumbuh.

Buku ini menjelaskan bahwa eksplorasi bukan aktivitas satu kali, tapi proses berkelanjutan. Organisasi perlu punya sistem yang siap menangkap sinyal teknologi baru: dari laporan tren, konferensi, paten, hingga kolaborasi dengan *startup*. IBM, Tesla, dan Microsoft jadi contoh perusahaan yang mampu menyerap inovasi dari luar dan menjadikannya bagian dari strategi internal.

Tapi eksplorasi juga punya risiko. Teknologi bisa mahal, belum matang, atau tidak sesuai dengan kultur organisasi. Oleh karena itu, buku ini menyarankan untuk:

- a. Mulai dari *pilot project*, bukan langsung skala besar.
- b. Pakai *technology road mapping* untuk tahu kapan dan bagaimana teknologi diadopsi.
- c. Libatkan karyawan sejak awal agar transisi lebih mulus.

Eksplorasi teknologi yang sukses adalah yang punya arah jelas, bukan asal coba-coba. Organisasi butuh keberanian, tapi juga strategi. Di sinilah eksplorasi menjadi fondasi utama inovasi.

2. Eksploitasi Digital: Maksimalkan Apa yang Sudah Dimiliki

Eksplorasi itu penting, tapi jangan lupa satu hal: kalau yang lama belum optimal, mengapa buru-buru cari yang baru? Inilah esensi dari eksploitasi. Eksploitasi dalam buku ini dijelaskan sebagai kemampuan memeras nilai maksimal dari sistem dan teknologi yang sudah dimiliki organisasi.

Eksploitasi bukan berarti organisasi malas berubah. Justru, eksploitasi membutuhkan kedisiplinan tinggi. Ini soal bagaimana:

- a. Proses kerja bisa *diotomasi*,
- b. Infrastruktur digital dimanfaatkan maksimal,
- c. Data digunakan untuk keputusan yang lebih baik,
- d. Dan sistem digital yang sudah ada dimodernisasi, bukan diganti.

Contohnya? Banyak organisasi punya sistem ERP atau CRM, tapi tidak semuanya dimanfaatkan hingga 70–80% kemampuannya. Eksploitasi berarti melatih SDM, mengintegrasikan sistem, dan memastikan semua proses berjalan efisien.

Buku ini juga menjelaskan bahwa eksploitasi membantu organisasi lebih hemat, stabil, dan fokus pada hasil jangka pendek. Jika eksplorasi adalah investasi masa depan, maka eksploitasi adalah mesin yang menopang hari ini.

Dan sama seperti eksplorasi, eksploitasi juga butuh diukur. ROI dari teknologi yang sudah ada, waktu respon sistem, dan kepuasan pengguna internal adalah beberapa indikator penting.

3. *Ambidexterity*: Seni Menjaga Keseimbangan antara Inovasi dan Efisiensi

Nah, ini dia inti dari buku ini—*ambidexterity*. Sebuah istilah keren yang berarti “kemampuan melakukan dua hal yang bertolak belakang

sekaligus.” Dalam konteks organisasi digital, ini berarti eksplorasi dan eksploitasi dilakukan dalam satu tarikan napas.

Buku ini membedah *ambidexterity* dari berbagai sudut:

- a. Struktural: tim eksplorasi dan eksploitasi dipisah agar bisa fokus, tapi tetap terkoneksi.
- b. Kontekstual: karyawan diberi keleluasaan untuk memilih kapan berinovasi dan kapan menjalankan proses rutin.
- c. Sekuensial: organisasi berganti fokus secara berkala, misalnya satu kuartal untuk eksplorasi, satu kuartal berikutnya untuk implementasi.

Kunci ambidexterity adalah kepemimpinan. Tanpa pemimpin yang bisa membaca arah, membangun komunikasi lintas tim, dan menetapkan prioritas, organisasi bisa terjebak: terlalu banyak inovasi tapi lupa implementasi, atau terlalu fokus operasional hingga kehilangan arah masa depan.

Buku ini memberi contoh perusahaan seperti *Google* dan *Siemens*, yang mampu menjaga keseimbangan ini. Mereka inovatif, tapi tidak sembrono. Mereka efisien, tapi tidak kaku.

Dalam kerangka ini, *ambidexterity* bukan teori abstrak, tapi kerangka nyata yang bisa dijalankan lewat:

- a. Struktur organisasi *hybrid*,
- b. *Key Performance Indicators* (KPI) yang seimbang,
- c. Sistem *feedback* cepat,
- d. Dan budaya perusahaan yang mendukung perubahan.

4. Kepemimpinan Digital dan Manajemen Perubahan: Mengubah Orang Sebelum Mengubah Sistem

Teknologi bisa dibeli. Sistem bisa diinstal. Tapi perubahan hanya bisa terjadi kalau orang di dalam organisasi juga ikut berubah. Inilah isu keempat yang jadi penutup sekaligus penegas dalam buku ini: kepemimpinan dan manajemen perubahan.

Pemimpin digital bukan cuma CEO yang jago presentasi teknologi, tapi pemimpin yang:

- a. Punya visi ke depan,
- b. Mampu menjelaskan mengapa perubahan dibutuhkan,
- c. Berani menghadapi resistensi,
- d. Dan aktif membangun budaya belajar di organisasi.

Buku ini sangat menekankan pentingnya komunikasi perubahan. Jika visi transformasi tidak disampaikan dengan jelas, maka karyawan akan bingung, takut, atau malah melawan. Pemimpin harus hadir, bukan hanya memerintah. Mereka harus jadi contoh, fasilitator, dan kadang jadi mentor.

Manajemen perubahan juga bukan pekerjaan HR semata. Ini adalah tanggung jawab seluruh pimpinan unit, karena perubahan bukan hanya soal sistem, tapi juga perilaku dan mindset.

Tips yang diberikan buku ini cukup praktis:

- a. Lakukan asesmen kesiapan digital sebelum memulai.
- b. Buat roadmap perubahan yang realistis dan melibatkan semua.
- c. Adakan pelatihan bukan hanya untuk teknis, tapi juga untuk membangun kepercayaan diri menghadapi teknologi baru.
- d. Ukur proses perubahan, bukan hanya hasilnya.

Jika eksplorasi dan eksploitasi adalah dua sayap, maka kepemimpinan digital adalah kepala yang mengarahkan. Tanpa kepala yang jelas, sayap sehebat apa pun tidak akan membawa organisasi ke mana-mana.

Penutup: Menyatukan Strategi, Teknologi, dan Kemanusiaan

Secara keseluruhan, *Digital Leadership Ambidexterity* bukan sekadar buku teori. Ia adalah panduan praktis dan reflektif tentang bagaimana organisasi bisa tetap relevan di tengah badai digital. Empat isu utama—eksplorasi, eksploitasi, *ambidexterity*, dan kepemimpinan—menjadi simpul yang menjahit narasi buku ini dengan kuat dan seimbang.

Buku ini sangat cocok dibaca oleh:

- a. CEO dan pimpinan perusahaan yang sedang atau akan menjalani transformasi digital.

- b. Manajer inovasi, IT, dan SDM yang ingin memahami peta besar perubahan digital.
- c. Peneliti dan akademisi yang mencari landasan teoritis untuk praktik *ambidexterity* di lapangan.

Dengan bahasa yang tajam namun mengalir, serta dilengkapi contoh nyata dari perusahaan global, buku ini menjadi *toolkit* strategis yang sangat relevan untuk menghadapi era digital—bukan dengan ketakutan, tapi dengan kesiapan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
SUMMARY.....	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TEORI	xxii
BAB I Eksplorasi Inovasi Teknologi.....	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Identifikasi dan Adopsi Teknologi Baru	5
1.3 Strategi Eksplorasi Teknologi	9
1.4 Kolaborasi dan Budaya Inovasi.....	14
1.5 Pengembangan Talenta dan Pengelolaan Risiko	18
1.6 Tantangan dan Masa Depan Eksplorasi Teknologi	24
1.7 Metrik dan Evaluasi Eksplorasi Teknologi.....	29
1.8 Dukungan Teori : <i>Organization Ambidexterity Theory</i>	34
BAB II Eksploitasi Sumber Daya dan Kapabilitas Organisasi.....	40
2.1 Pendahuluan.....	40
2.2 Optimalisasi Operasional dan Kelangsungan Bisnis	42
2.3 Pengelolaan Sumber Daya di Era Digital.....	47
2.4 Peran Eksploitasi dalam Daya Saing Jangka Panjang	52
2.5 Pengukuran Keberhasilan Eksploitasi	58
2.5 Dukungan Teori: <i>Resource Reconfiguration Theory</i>	63
BAB III Fleksibilitas Birokrasi dan Struktur Organisasi.....	70
3.1 Pendahuluan.....	70
3.2 Transformasi Birokrasi versus Agile.....	72
3.3 Struktur Organisasi Agile	76
3.4 Inovasi dan Adaptasi Struktur Organisasi	79
3.5 Budaya dan Kepemimpinan Digital bagi Flexibilitas Organisasi	83
3.6 Peran Teknologi Digital dalam Mendorong Manajemen Perubahan.....	87

3.7 Dukungan Teori: <i>Dynamic Capabilities Theory (DCT)</i>	91
BAB IV Pengelolaan Risiko dalam Inovasi Teknologi.....	98
4.1 Pendahuluan.....	98
4.2 Inovasi Tertutup versus Inovasi Terbuka.....	100
4.3 Identifikasi dan Penilaian Risiko.....	104
4.4 Manajemen Risiko dalam Transformasi Digital.....	108
4.5 Tren, Peluang dan Tantangan terkait Risiko dalam Inovasi Teknologi.....	113
4.6 Dukungan Teori: <i>Contingency Theory</i>	117
BAB V Pengembangan Talenta Digital dan Kapabilitas SDM.....	124
5.1 Pendahuluan.....	124
5.2 Strategi pengembangan keterampilan digital.....	126
5.3 Membangun Budaya Kerja yang Mendukung <i>Ambidexterity</i>	131
5.4 Manajemen Talenta di Era Digital.....	135
5.5 Dukungan Teori: <i>Knowledge-Based View (KBV)</i>	140
BAB VI Pengelolaan Ekosistem Digital.....	149
6.1 Konsep Ekosistem Digital.....	149
6.2 Membangun dan Mengembangkan Ekosistem Digital.....	154
6.3 Memimpin Transformasi Digital dalam Ekosistem.....	158
6.4 Mengelola Perubahan dalam Ekosistem Digital.....	162
6.5 <i>Governance</i> dalam Ekosistem Digital.....	166
6.6 Etika dan Tanggung Jawab Sosial dalam Ekosistem Digital....	171
6.7 Tren, Peluang dan Tantangan Ekosistem Digital.....	175
6.8 Dukungan Teori : <i>Business Ecosystem Theory</i>	180
BAB VII Adaptabilitas terhadap Disrupsi Teknologi.....	186
7.1 Memahami Lanskap Disrupsi Teknologi.....	186
7.2 Membangun Organisasi yang Responsif terhadap Perubahan	190
7.3 Mengembangkan Keterampilan Adaptif.....	195
7.4 Memanfaatkan Teknologi untuk Menghadapi Disrupsi.....	199
7.5 Kemitraan Strategis dalam Menghadapi Disrupsi.....	204
7.6 Kepemimpinan dalam Era Disrupsi.....	208
7.7 Dukungan Teori: <i>Disruptive Innovation Theory</i>	212

BAB VIII Kecepatan Pengambilan Keputusan di Era Digital.....	218
8.1 Pengambilan Keputusan Berbasis Data	218
8.2 Hambatan dalam Pengambilan Keputusan Cepat.....	222
8.3 Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Pengambilan Keputusan Cepat.....	227
8.4 Peran Teknologi dalam Mendukung Pengambilan Keputusan Cepat	231
8.5 Membuat Kerangka Kerja Pengambilan Keputusan yang Efektif.....	235
8.6 Mengembangkan Keterampilan Pengambilan Keputusan.....	239
8.7 Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan Cepat.....	243
8.8 Dukungan Teori: <i>Rational Decision-Making (RDM) Theory</i>	249
BAB IX Kolaborasi dan Kepemimpinan Lintas Fungsi.....	256
9.1 Memahami Esensi Kolaborasi Lintas Fungsi	256
9.2 Peran Kepemimpinan dalam Memfasilitasi Kolaborasi	261
9.3 Membangun Komunikasi dan Tim Lintas Fungsi yang Efektif	266
9.4 Mendesain Struktur Organisasi yang Mendukung Kolaborasi	271
9.5 Menerapkan Metodologi Kolaborasi yang Efektif	276
9.6 Mengatasi Hambatan dalam Kolaborasi Lintas Fungsi	282
9.7 Kolaborasi Lintas Fungsi dalam Transformasi Digital	286
9.8 Dukungan Teori: <i>Teamwork Theory</i>	291
BAB X Kepemimpinan Model Bisnis Digital	296
10.1 Memahami Esensi Kepemimpinan Model Bisnis Digital	296
10.2 Membangun Model Bisnis Digital yang Inovatif	300
10.3 Mengelola Transformasi Digital dalam Organisasi.....	305
10.4 Memimpin Tim dalam Eksekusi Model Bisnis Digital.....	309
10.5 Kepemimpinan dalam Ekosistem Digital	314
10.6 Dukungan Teori: <i>Transformational Leadership Theory (TLT)</i>	319
BAB XI Manajemen Inovasi Berkelanjutan.....	323
11.1 Memahami Konsep Inovasi Berkelanjutan.....	323
11.2 Budaya Inovasi dalam Organisasi.....	328
11.3 Menerapkan Metodologi Inovasi	332

11.4	Mengelola Portofolio Inovasi	337
11.5	Kepemimpinan dalam Inovasi Berkelanjutan	342
11.6	Dukungan Teori: <i>The Triple Bottom Line (TBL) Theory</i>	348
BAB XII Kepemimpinan Digital dan Keunggulan Kompetitif.....		352
12.1	Memahami Kepemimpinan Digital.....	352
12.2	Membangun Budaya Digital yang Unggul.....	357
12.3	Strategi Digital untuk Keunggulan Kompetitif	361
12.4	Kepemimpinan dalam Inovasi Digital	366
12.5	Kepemimpinan Berbasis Data dan Keunggulan Operasional	371
12.6	Etika dan Tanggung Jawab dalam Kepemimpinan Digital....	377
12.7	Kepemimpinan Digital di Masa Depan.....	381
12.8	Dukungan Teori : <i>Visionary Leadership Theory (VLT)</i>	387
12.9	<i>Framework</i> Praktis untuk Implementasi	389
GLOSARIUM		396
DAFTAR PUSTAKA.....		426
BIODATA PENULIS.....		447

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Metriks dan KPI pada Eksplorasi Inovasi Teknologi	34
Tabel 1.2 Rangkuman Konsep Kunci dalam Eksplorasi Inovasi Teknologi	39
Tabel 2.1 Metriks dan KPI Kapabilitas Dinamis dan Aktivitas Organisasi	63
Tabel 2.2 Dimensi Kapabilitas Dinamis dan Aktivitas Organisasi	65
Tabel 2.3 Rangkuman Konsep Utama Eksploitasi Sumber Daya dan Kapabilitas Organisasi	68
Tabel 3.1 Perbandingan Birokrasi Tradisional vs Agile	74
Tabel 3.2 Metriks dan KPI pada Fleksibilitas Birokrasi dan Struktur Organisasi	91
Tabel 3.3 Ringkasan Konsep Kunci dalam Fleksibilitas Birokrasi dan Struktur Organisasi	97
Tabel 4.1 Perbandingan Inovasi Terbuka dan Inovasi Tertutup	102
Tabel 4.2 Klasifikasi Jenis Risiko dalam Inovasi Teknologi	104
Tabel 4.3 Peluang dan Risiko Teknologi	115
Tabel 4.4 Metriks dan KPI Pengelolaan Risiko dalam Inovasi Teknologi	117
Tabel 4.5 Ringkasan Konsep Kunci Pengelolaan Risiko dalam Inovasi Teknologi	123
Tabel 5.1 Metrik Pengukuran Keberhasilan Program SDM Digital	146
Tabel 5.2 Aktivitas Kunci Pengembangan Talenta Digital dan Kapabilitas SDM	147
Tabel 6.1 Metrik Utama Kinerja Ekosistem Digital	180
Tabel 6.2 Konsep dan Kata Kunci Pengelolaan Ekosistem Digital	185
Tabel 7.1 Metriks dan KPI Pengelolaan Disrupsi Teknologi	212
Tabel 7.2 Konsep dan Kata Kunci Pengelolaan Disrupsi Teknologi	217
Tabel 8.1 Metrik dan KPI Pengambilan Keputusan Era Digital	249
Tabel 8.2 Konsep dan Kata Kunci Kecepatan Pengambilan Keputusan di Era Digital	255
Tabel 9.1 Perbandingan Gaya Kepemimpinan era Digital	261

Tabel 9.2 Metriks dan KPI Kolaborasi dan Kepemimpinan Lintas Fungsi	279
Tabel 9.3 Konsep dan Kata Kunci Kolaborasi dan Kepemimpinan Lintas Fungsi	295
Tabel 10.1 Metriks dan KPI Kepemimpinan Model Bisnis Digital	318
Tabel 10.2 Kata Kunci dalam Kepemimpinan Model Bisnis Digital	322
Tabel 11.1 Metriks dan KPI Manajemen Inovasi Berkelanjutan	340
Tabel 11.2 Konsep Kunci dalam Manajemen Inovasi Berkelanjutan	351
Tabel 12.1 Metriks dan KPI Kepemimpinan Digital dan Keunggulan Kompetitif	385
Tabel 12.2 Metriks dan KPI Innovation Ambidexterity	393
Tabel 12.3 Konsep Kunci Kepemimpinan Digital dan Keunggulan Kompetitif	395

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Alur Pikir Eksplorasi Inovasi Teknologi	1
Gambar 1.2 Service Ambidexterity Framework	10
Gambar 2.1 Infografis Eksploitasi Sumber Daya dan Kapabilitas Organisasi	40
Gambar 3.1. Kerangka Konsep Fleksibilitas Birokrasi dan Struktur Organisasi	70
Gambar 3.2 Relasi Proses Kapabilitas Dinamis dengan Formulasi Strategi	93
Gambar 3.3 Kerangka Teori Implementasi Fleksibilitas Birokrasi dan Struktur Organisasi	95
Gambar 4.1 Kerangka Konsep Pengelolaan Risiko dalam Inovasi Teknologi	98
Gambar 4.2 Matriks Profil Risiko Inovasi Teknologi	107
Gambar 4.3 Siklus Pengelolaan Risiko dalam Inovasi Teknologi	121
Gambar 5.1. Kerangka Konsep Pengembangan Talenta Digital	124
Gambar 5.2 Dimensi Utama Teori KBV	140
Gambar 6.1 Kerangka Konsep Pengelolaan Ekosistem Digital	149
Gambar 6.2 Metriks Kinerja Ekosistem Digital	179
Gambar 6.3 Kerangka Kerja Teori Ekosistem Bisnis	183
Gambar 7.1 Kerangka Konsep Adaptabilitas Disrupsi Teknologi	186
Gambar 7.2 Dimensi dan Ide Utama Teori Disrupsi Inovasi	216
Gambar 8.1 Alur Proses Pengambilan Keputusan Berbasis AI	218
Gambar 8.2 Pengambilan Keputusan Digital berbasis Teori RDM	251
Gambar 9.1 Peta Konsep Kolaborasi dan Kepemimpinan Lintas Fungsi	256
Gambar 9.2 Perbandingan Struktur Organisasi Tradisional vs Agile	273
Gambar 9.2 Alur Konsep Kolaborasi dan Kepemimpinan Lintas Fungsi	293
Gambar 10.1 Ruang Lingkup Kepemimpinan Model Bisnis Digital	296
Gambar 10.2 Relasi TLT terhadap Kepemimpinan Model Bisnis Digital	321

Digital Leadership Ambidexterity

Gambar 11.1 Perbandingan Inovasi Tradisional vs Berkelanjutan	323
Gambar 11.2 Model Ambidextrous Leadership	345
Gambar 11.3 Hubungan antara TBL dengan Sustainable Innovation	349
Gambar 12.1 Ruang Lingkup Kepemimpinan Digital dan Keunggulan Kompetitif	352
Gambar 12.2 Struktur Dinamis Organisasi Digital Berbasis Ambidexterity	391
Gambar 12.3 Framework Innovation Ambidexterity Determinants	394

DAFTAR TEORI

Teori 1 : Organization Ambidexterity Theory	34
Teori 2 : Resource Reconfiguration Theory	63
Teori 3 : Dynamic Capabilities Theory	91
Teori 4 : Contingency Theory	117
Teori 5 : Knowledge-Based View (KBV)	140
Teori 6 : Business Ecosystem Theory	180
Teori 7 : Disruptive Innovation Theory	212
Teori 8 : Rational Decision-Making (RDM) Theory	249
Teori 9 : Teamwork Theory	291
Teori 10 : Transformational Leadership Theory (TLT)	319
Teori 11 : The Triple Bottom Line (TBL) Theory	348
Teori 12 : Visionary Leadership Theory (VLT)	387